

Club Tennis Pamplona entitatearen hitzarmen kolektiboa

60. Nafarroako Aldizkari Ofiziala, 2021eko martxoaren 16koa

CLUB TENIS PAMPLONA ENTITATEAREN HITZARMEN
KOLEKTIBOA, 2021., 2022. ETA
2023. URTEETARAKO

1. artikulua. Esparrua.

Hitzarmen kolektibo honek Club Tennis Pamplona enpresan (aurrerantzean, "Kluba") besteren konturako lan kontratupean diharduten langile guztien lan-harremanak arautuko ditu.

2. artikulua. Indarraldia.

Hitzarmen kolektibo honen indarraldia 2021eko urtarrilaren 1ean hasiko da ondorio guztietarako, eta 2023ko abenduaren 31n bukatuko da.

Hitzarmenaren indarraldia amaitzean, beste hitzarmenik izan ezean, lehengoaren arauak indarrean segituko dute, Langileen Estatutuaren testu bateginaren 86.3 artikuluan ezarritako aurreraeraginik gabe.

3. artikulua. Salaketa.

Langileen Estatutuaren testu bateginaren 86.2 artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, hitzarmen hau salatutzat jotzen da sinatzen den egunetik beretik.

4. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzea edo handik kanpo gelditzea.

Hitzarmena ez aplikatzeari eta/edo handik kanpo gelditzeari dagokionez, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan xedatuari jarraikiko zaio. Handik kanpo gelditzea aurkeztu baino lehen, Klubak irtenbideak proposatu eta langileen ordezkariekin (Enpresa Batzordea) horiek bilatzen saiatuko da 15 eguneko epean; epe hori luzatzen ahalko da, kontsulta-aldian alderdiak ados egonez gero, eta, akordioan desadostasunik badago, Nafarroako Lan Auzitegiaren bitartekotza eskatuko da.

5. artikulua. Konpentsazioa.

2012ko urtarrilaren 1a baino lehen kontratatuko langile guztien kasuan, orain arteko ordainsariak, urtean osotara zenbatuak, hitzarmen honen testuan ezarritakoak baino handiagoak badira, langilearen aldeko diferentzia *ad personam* osagarri gisa erantsiko da, "osagarri pertsonala" izenpean.

Osagarri hori ezin izanen da xurgatu edo konpentsatu, eta gainerako kontzeptuak bezala birbaloratuko da.

6. artikulua. Berme pertsonalak.

Langileren batek, urte osoko kopurua hartuta eta orokorrean neurtuta, hitzarmen honetan ezarritakoak baino baldintza hobek izanez gero, errespetatu egingen zaizkio.

7. artikulua. Probaldia.

Langileak Klubean lanean hastean proba gisan arituko direla ulertuko da, idatziz horrela agertzen bada lan kontratuan. Probaldia ez da, inolaz ere, denbora tarte hauek baino luzeagoa izanen:

–6 hilabete, hitzarmen honen 9. artikuluan finkatutako langileen sailkapenean 1. lanbide taldean daudenentzat.

–2 hilabete, 2. lanbide taldeko langileentzat.

–Hilabete bat, 3., 4. eta 6. lanbide taldeetako langileentzat.

Probaldian, bi aldeetako edozeinek lan kontratua bertan behera uzten ahal du aurreabisurako eperik jarri gabe eta kalte-ordaina izateko eskubiderik izan gabe.

Probaldia bukatutakoan, bi aldeetako batek ere lan kontratuan atzera egin ez badu, kontratuak dagozkion ondorio guztiak sortuko ditu.

8. artikulua. Batzorde paritarioa.

Hitzarmen honetako batzorde paritarioa eratzen da, hitzarmenaren aplikazioa interpretatu eta zaintzeko, bere edukiaren gainean sor daitezkeen desadostasunetan.

Bi aldeek espresuki adostu dutenez, zalantzarik edo desadostasunik sortuz gero, txostena eskatuko zaio batzorde paritarioari, jurisdikzio eskudunari edozein erreklamazio egin aurretik.

Batzordeak gehienez ere zortzi kide izanen ditu, zehazki: bi, zuzendaritza batzordearen ordezkariak; Klubeko kudeatzailea; eta beste bost, langileen ordezkari aritzeko aukeratuak. Kideek bi ordezkartzen aholkulariak izaten ahalko dituzte, hitza izanen dutenak baina botorik ez.

Alderdietako batek eskatzen duenean bilduko da batzordea, gutxienez astebete lehenago jakinarazita, eta arazoak konpontzeko gehienez ere bi asteko epea izanen du.

Eztabaidatutako gaiak batzordea osatzen duten bi aldeetako bakoitzaren gehiengo soilaz onetsiko dira. Batzorde paritarioak hartzen dituen erabakiek itun honen baldintzak nabarmen aldatzen dituztenean edo alderdietako batek eskatzen duenean, langileen batzarrak eta Klubeko zuzendaritza batzordeak berretsiko dituzte erabaki horiek.

Batzorde paritarioak hartzen dituen erabakiak hitzarmenaren testuari erantsiko zaizkio eta haren osagai izanen dira.

Langileen sailkapena

9. artikulua. Lanbide sailkapena eta maila funtzionalak.

Hitzarmen honen aplikazio eremuan biltzen diren langileak sei maila funtzionaletan sailkatuko dira, "1. taldea", "2. taldea", "3. taldea", "4. taldea", "5. taldea" eta "6. taldea", bakoitzaren oinarrizko zereginen eta eginkizunen arabera eratuak, bai eta horietan jarduteko eskatutako prestakuntzaren edo espezializazioaren arabera ere.

1. taldea.

Irizpide orokorrak: lan konplexuak eta heterogeneoak egitea dakarten eginkizunak, lanbide gaitasunen maila gorena eskatzen dutenak.

Laguntzaile talde batek egiten dituen lanak integratu, koordinatu eta gainbegiratzeko diren eginkizunak.

Prestakuntza: goi mailako edo erdi mailako unibertsitateko titulazioa edo frogatutako esperientzia.

Parekotzat jotzen direla, honako hauek sartzen dira talde horretan:

- Gerentea.

2. taldea.

Irizpide orokorrak: zeregin heterogeneoak integratzeko, koordinatzeko eta gainbegiratzeko lanak, hala nola lankide talde baten lana antolatzeko ardura.

Multzo horretan sartzen dira, halaber, lan konplexuak eta aldi berean homogeneousak, aginte erantzukizunik izan gabe ere berriazko prestakuntza handia eskatzen dutenak.

Prestakuntza: goi mailako prestakuntza akademikoa edo lanpostuari dagokion titulazio berriazkoa, praktikaldi batez edo antzeko lanetan izandako esperientziaz osatua.

Parekotzat jotzen direla, honako hauek sartzen dira talde horretan: Garbiketa eta mantentze-lanak:

- Mantentze-lanen arduraduna.

Kirol profesionalak eta zuzendutako jardueretako profesionalak:

- Kirol arduraduna (kirol koordinatzailea).

Administrari eta atezaina.

- Administrazioaren eta giza baliabideen arduraduna.
- Komunikazioaren eta giza jardueren arduraduna.
- Departamentuaren arduraduna.

3. taldea.

Irizpide orokorrak: diseinuan, programazioan, prestakuntzan eta exekuzioan autonomia handia eskatzen duten eginkizunak, eduki homogeneousko zereginak, lankide talde txiki batek eginak, integratu, koordinatu eta gainbegiratzea eskatzen ahal dutenak.

Prestakuntza: eskatzen den oinarrizko prestakuntza egiten diren lanei dagokien titulazio berriazkoa izanen da edo bigarren mailako lanbide heziketaren parekoa (LH II). Klubean bertan edo sektoreko beste klub batzuetan antzeko lanetan gutxienez urtebetez izandako esperientziaz ordezkari daitezke hori.

Parekotzat jotzen direla, honako hauek sartzen dira talde horretan: Garbiketa eta mantentze-lanak:

- Arduraduna.

Kirol profesionalak eta zuzendutako jardueretako profesionalak:

- Kirol teknikaria (titulu ofiziala duten monitoreak).

4. taldea.

Irizpide orokorrak: zeregin homogeneousak integratzeko, koordinatzeko eta gainbegiratzeko eginkizunak, lankide talde txiki batek eginak, edo aginte-erantzukizunik izan gabe ere, betetzean autonomia handia eskatzen dutenak.

Prestakuntza: eskatzen den oinarrizko prestakuntza egiten diren lanei dagokien titulazio berriazkoa izanen da edo bigarren mailako lanbide heziketaren parekoa (LH II). Klubean bertan edo sektoreko beste klub batzuetan antzeko lanetan gutxienez urtebetez izandako esperientziaz ordezkari daitezke hori.

Parekotzat jotzen direla, honako hauek sartzen dira talde horretan: Garbiketa eta mantentze-lanak:

- Askotariko lanbideetako lehen mailako ofiziala.

Kirol profesionalak eta zuzendutako jardueretako profesionalak:

- Aretoko teknikaria, masajistak eta soroslea.

Administrari eta atezaina.

- Lehen mailako ofizial administraria, atezaintzako lehen mailako ofiziala.

5. taldea.

Irizpide orokorrak: eduki homogeneousko zereginak, autonomiaz eta jarraibide zehatzei lotuz betetzekoak.

Prestakuntza: eskatzen den oinarrizko prestakuntza egiten diren lanei dagokien titulazio berariazkoa izanen da, edo lehen mailako lanbide heziketaren parekoa (LH I). Klubean bertan edo sektoreko beste klub batzuetan antzeko lanetan gutxienez urtebetez izandako esperientziaz ordezkari daiteke hori.

Parekotzat jotzen direla, honako hauek sartzen dira talde horretan: Garbiketa eta mantentze-lanak:

- Zerbitzu orokorretako langilea.

Kirol profesionalak eta zuzendutako jardueretako profesionalak:

- Aisialdiko monitorea.

Administrari eta atezaina.

- Administrari laguntzailea.

6. taldea.

Irizpide orokorrak: lan metodo zehatz, jakin eta aurrez ezarritakoari jarraikiz egiten diren lanak, lanbide ezagupen oinarrizkoak eta egokitzealdi labur bat eskatzen dituztenak.

Prestakuntza: eskatzen den prestakuntza eskola graduatuaren parekoa da, eginkizun horietan izandako esperientziaz ordeztu ahal dena.

Parekotzat jotzen direla, honako hauek sartzen dira talde horretan: Garbiketa eta mantentze-lanak:

- Peoia eta garbiketan espezializatutako peoia.

Administrari eta atezaina.

- Etxezaina, atezaina, zerbitzaria.

10. artikulua. Balioaniztasuna.

Sektorean ematen diren zerbitzuen izaeragatik, denbora partzialean eta asko murriztutako lanaldietan ematen diren zerbitzu asko daudenez, eta horrek, besteak beste, sektorea profesionalizatzea zailtzen duenez, bi aldean iritziz funtsezkoa da sektoreko langileen balioaniztasuna espresuki arautzea, mugigarritasun funtzionalaren mugak eta balioaniztasuna erregulatzekoak oztopo bihurtu ez daitezen sinatutako denbora partzialeko kontratuetan lanaldia luzatzeko eta hasieratik lanaldi luzeagoa kontratatuzko aukera izan dadin.

Aurreko horretan oinarrituz, erabaki da ezen, kontratu partzialetan lanaldi gehiago kontratatu ahal izateko edo ondoren luzatzeko, betiere ondotik adierazten diren kasuen muga barnean, zilegi izanen dela Klubaren eta langilearen artean ituntzea lanbide talde bati baino gehiagori dagozkien

eginkizunak egitea, aldeek espresuki adosten eta idatziz jasotzen badute hasierako lan kontratuan edo hasierako kontratu horretako lanaldia luzatzen duen kontratu berrituan.

Zehazki, balioaniztasun kasu hauek ezarri dira:

- a) Kirol jardueretako teknikaria (3. taldea) eta kirol koordinatzailea (2. taldea).
- b) 3. eta 4. taldeak.
- c) Kirol jardueretako teknikaria (3. taldea) eta zerbitzu orokorretako langilea (5. taldea).
- d) Soroslea (4. taldea) eta zerbitzu orokorretako langilea (5. taldea).

Artikulu honetan aipatutako kasuetan eta mugen barnean, eta balioaniztasun sistema honek ahalbidetzen duen kontratazioa edo lanaldi luzapena ahalbidetze aldera, berariaz itundu da ezen, kasu bakoitzean lehentasunezkoak jotzen ahal diren eginkizunak gorabehera, kasu bakoitzean ordainduko den ordainsaria izanen dela lanbide talde bakoitzarentzat ezarritakoa, talde bakoitzeko eginkizunetan benetan emandako denboraren arabera, betiere lanbide-taldearen soldata altuenak gordeta.

Artikulu honetan aurreikusitako inguruabarrak gertatzen ez direnean, legeria orokorrean balioaniztasunaren eta mugikortasun funtzionalaren kasuetarako xedatutakoa aplikatuko da.

11. artikulua. Lanpostuen analisia.

Klubak konpromisoa hartzen du langileak dagozkien lanpostuetara, kategorietara, eginkizunetara eta erantzukizunetara egokitzen ote diren aztertzeko.

Baldintza ekonomikoak

12. artikulua. Soldatak.

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileek hitzarmeneko I. eranskinen soldaten taulan lanbide talde bakoitzarentzat ezarritako ordainsariak jasoko dituzte. Ordainsari horiek zerbitzuak lanaldi osoan emateari dagozkio, eta urtero eguneratuko dira.

2021ean, % 0,75eko igoera aplikatuko da. 2021eko abenduaren 31n Nafarroako KPIa % 0,75etik gorakoa bada, 2021eko urtarrilaren 1erako atzeraeraginez berrikusiko dira soldatak, KPIaren adinako igoera bermatuz. 2022rako eta 2023rako soldata igoera kalkulatzeko, Nafarroako KPIa –ekitaldi horietako urte bakoitzaren amaieran argitaratua– % 0,25en handiagotuko da. Nolanahi ere, KPIari % 0,25eko marjina gehitzearen ondorioz ateratako ehunekoa gorabehera, urte bakoitzeko gutxieneko igoera % 0,75ekoa izanen da; gehienekoa, berriz, 2022rako % 1,6koa eta 2023rako % 2koa.

2021rako, 2022rako eta 2017rako soldata igoerak hitzarmen honetan aipatzen diren kontzeptu guztietan aplikatuko dira: aparteko pagak, antzinasuna, igande eta jaiegunetako plusak, eskolarako laguntzak, kilometrajea eta abar.

13. artikulua. Aparteko hobariak.

Urtean aparteko hiru paga izanen dira: bat uztailean jasoko da, beste bat abenduan, eta hirugarrena bi zati berdinetan emanen da: bat, martxoaren 15ean eta bestea, urriaren 15ean, hurrenez hurren; horietan honakoak sartuko dira: oinarrizko soldata, antzinasuna eta trebakuntza, kasua bada, eta langile bakoitzak une horretan jasotzen duen osagarri pertsonala.

Horrez gain, kontratu mugagabea duten langileek ordainsari bat jasoko dute urte bakoitzeko urtarrilean, zenbateko finko bat eta zenbateko aldakor bat batuta, honela kalkulatuta:

2021erako, zenbateko finkoa 601,17 eurokoa da (behin-behineko zenbatekoa), hitzarmen honen 12. artikuluan adierazten den bezala urtero eguneratuko dena; eta beste zenbateko aldakor bat (aurreko zenbatekora artekoa) aurreko urteko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitarte neurtutako absentzien arabera eta taula honi jarraikiz kalkulatu:

ABSENTISMOA	ZENBATEKOA
<% 5	% 100
5-% 10	% 75
10-% 15	% 55
15-% 20	% 30
20-% 25	% 10
<% 25	% 0

Absentismoagatik aparteko paga, paragrafo honetan aipatzen dena eta aurreko hitzarmenetik aurrera (2012ko urtarrilaren 1a) kontratatu diren langileentzat dena, haien lanaldiaren arabera izanen da. Klubak data horren aurretik kontratatuta lanaldi partzialak dituzten langileek pagaren % 100 jasoko dute, eta ez lanaldiaren arabera portzentajea, aurreko eskubide finkatutzat jotzen baita.

Eskersari horren zenbatekoa urtero eguneratuko da, gainerako kontzeptuak bezalaxe.

Artikulu honen ondorioetarako, ez dira absentismo moduan zenbatuko lanera ez joateko honako hutsegite hauek: legezko grebogatik egindakoak, grebak iraun beste denboran; langileen legezko ordezkaritzako jarduerak gauzatzean egindakoak; laneko istripuren batengatik, edo amatasun, lizentzia eta oporregatik egindakoak; ez eta gaixotasun edo lanetik kanpoko istripuagatik egindako bajak ere. Genero indarkeriak ekarritako egoera fisikoaren edo psikologikoaren ondorioz lanera ez agertzea ere ez da hutsegitez hartuko, betiere gizarte zerbitzuek edo osasun zerbitzuek egiaztatzen badute egoera hori.

14. artikulua. Antzinasuna.

Betetako hirurteko bakoitzeko, langileak eskubidea izanen du lansari tauletan adierazten diren diru zenbateko finkoak jasotzeko, betiere bere lanaldiarekiko proportzionaltasunari jarraikiz. Antzinasun osagarria hileko 15 pagatan ordainduko da. Hirurteko bakoitzari dagokion zenbateko osoa hirurteko hori bete eta hurrengo hilabeteko nominan ordainduko da.

Langilea enpresan sartzen den egunetik hasiko da antzinasuna kontatzen.

Antzinasun kontzeptuagatik, 2012tik aurrera lanean hasi diren aldizkako langile finkoek eta langile finkoek hirurtekoak jasoko dituzte, zerbitzua ematen hasten diren egunetik hasita, taula honen arabera, gehienez 5 hirurtekora arte:

ANTZINATASUN URTEAK	LANALDIAREKIKO PROPORZIOAREN ARABERA KOBURATU BEHARREKO ZENBATEKOA
3	57,17 euro
6	114,34 euro
9	171,51 euro
12	228,68 euro
15	285,85 euro

Antzinasun osagarria hori ezin da inola ere konpentsatu edo irentsi, baina kontuan hartuko da aldi baterako ezintasun egoeretan ordaintzen den osagarria ordaintzeko.

15. artikulua. Gaueko lanaren plusa.

22:00etatik 06:00ak bitarte egiten dena da gaueko lana.

Gauetz lan egiten duten langileek osagarri bat jasoko dute gaueko ordutegian lan egindako ordu bakoitzeko eta "Gaueko plusa" esanzen zaio. Plus hori gaueko ordutegian egindako zerbitzuen proportzionala izanen da, ordua honela kalkulatu: kategoria bakoitzaren orduaren prezioari % 25 gehituta ateratzen den zenbatekoa.

Prezioa/ordua kalkulatzeko, kasu bakoitzean langilearen urteko soldata gordina (oinarrizko soldata gehi osagarri pertsonala gehi antzinasuna) zati urteko ordu kopurua.

Gaueko lanaren plusa benetan lan egindako orduengatik baizik ez da kobratzen.

Nolanahi ere, gaueko lanaldia duen lanpostua betetzeagatik soldata berezia duten langileen kasuan –dagoeneko egoera hori aintzat hartzen delako–, ez zaie aplikatuko gaueko plusari buruz adierazitakoa.

Gainera, langile batek bere ohiko bizilekutik kanpo lo egin behar badu, gau bakoitzeko 20 euroko dieta kobratzeko eskubidea izanen duela ezartzen da.

16. artikulua. Igande eta jaiegunetako plusa.

Igandetan eta jaiegunetan lan egin behar duten langile guztiek –esanbidez asteburuetan edo jaiegunetan lan egiteko kontratatu direnek izan ezik– plus bat kobratuko dute lan egindako igande eta jaiegun bakoitzeko, lan egindako egunaren konpentsazioz jaiegun bat hartzeaz gainera, zeina hilabeteko epean hartu beharko baita egun hartatik aurrera.

Langile guztiek bi igande izanen dituzte hilean, berariaz asteburu eta jaiegunetan lan egiteko kontratatutakoek izan ezik.

Zenbateko hauek ezartzen dira:

Igandetan: 36,67 euro 2021erako; hurrengo urteei dagokienez, urtero eguneratuko da, hitzarmen honen 12. artikuluan adierazitakoari jarraikiz.

Jaiegunak: 55,74 euro 2021erako; hurrengo urteei dagokienez, urtero eguneratuko da, hitzarmen honen 12. artikuluan adierazitakoari jarraikiz. Artikulu honetan ezarritakoari gagozkiola, urte bakoitzerako finkatuta dauden 14 jaiegun ofizialak soilik hartuko dira jaieguntzat.

Plus hori benetan lan egindako egun bakoitzarengatik baizik ez denez kobratzen, oportetako ordainsarrietatik kanpora gelditzen da espresuki.

Plus horien zenbatekoa urtero eguneratuko da, gainerako kontzeptuak bezalaxe.

17. artikulua. Eskolarako laguntza.

Kontratu mugagabea duten langileen kasuan, Nafarroako PFEZren aitorpenean seme-alabengatik kenkaria eragiten duten seme-alabak dituzten guztientzat laguntza bat ezartzen da ikasketek eragindako gastuen zati bat ordaintzeko.

2021erako behin-behineko zenbatekoak taula honetan laburbiltzen dira. Hitzarmenaren gainerako indarraldirako, hitzarmen honen 12. artikuluan adierazitakoaren arabera eguneratuko dira horiek urtero.

KONTZEPTUA	2021. URTEA	
	ZENBATEKOA	HIRITIK KANPORA
HAUR HEZKUNTZA	158,08	158,08
LEHEN HEZKUNTZA	174,78	174,78
DBH, BATXILERGOA eta LH	183,69	183,69
UNIBERTSITATEKO KARRERAK	252,70	447,53

KONTZEPTUA	2021. URTEA	
	ZENBATEKOA	HIRITIK KANPORA
ERDI MAILAKO KARRERA TEKNIKOAK	252,70	447,53
GOI MAILAKO KARRERA TEKNIKOAK	252,70	447,53
ADMINISTRAZIOKO IKASKETAK	183,69	344,00
BESTELAKO IKASKETAK	183,69	183,69

"Hiritik kanpora" izeneko kontzeptua Iruñetik 90 km baino gehiagoko erradio baterako ezarri da.

Taula honetan ageri ez diren ikasketak edo herrialdetik kanpora egiten direnak kasuz kasu aztertuko dira.

Zenbateko hori urtero eguneratuko da, gainerako kontzeptuak bezalaxe.

Eskolarako laguntzagarriko aparteko paga, paragrafo honetan aipatzen dena eta aurreko hitzarmenetik aurrera (2012ko urtarrilaren 1a) kontratatu diren langileentzat dena, haien lanaldiaren arabera izanen da. Klubak data horren aurretik kontratatuta lanaldi partzialak dituzten langileek pagaren % 100 jasoko dute, eta ez lanaldiaren arabera portzentajea, aurreko eskubide finkatutzat jotzen baita.

18. artikulua. Lanerako aldi baterako ezintasunaren eta haurdunaldiko arriskuaren osagarria.

A) Istripuaren edo eritasunaren ondoriozko aldi baterako ezintasun egoeretan, langileek bajaran egon gabe kobratzen duten soldataren % 100era iristeko behar den osagarria kobratuko dute. Eskubidea iraungi eginen da lan harremana amaitzen bada.

B) Haurdunaldiko arriskua:

Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak emakumezko langile bat haurdunaldiko arriskuan dagoela aitortzen duen kasuetan, Klubak hilabete horretan langilea bajaran egon ez balitz zegokiokoen soldata gordinaren % 100eraino osatuko ditu aldi baterako ezintasunaren prestazioak, salbu gaueko lanaren, jaieguneko lanaren edo igandeko lanaren osagarriak.

C) Mutualitateak aldi baterako ezintasunaren kudeaketa kontrolatzea:

–Mutua Navarrak soilik ikuskatuko du aldi baterako ezintasuna edo bestela, Klubak kontingentzia aruntetarako kontratatutako mutualitateak.

–Eritasunaren edo/eta istripuaren ondoriozko bajaran kasuetan, aldi baterako ezintasunen egiaztapenak langilearen bizilekuan egiteko langilearen baimena beharko da.

–Langileak mutualitatera joaterik ez badu, aski izanen da familiako medikuaren egiaztagiria.

–Mutualitateak Ikuskatzailtza Medikoari alta ematea proposatzen dionean, altaren proposamenaren edukiaren berri emanen dio alde aurretik ukitutako pertsonari.

–Langileei eta horien ordezkariak mutualitatearen eta enpresaren artean dituzten osasun datuen konfidentzialtasuna bermatzeko mekanismoen berri emanen zaie.

–Mutualitateak aldi-aldi ondoren zehazten den informazioa emanen die prebentzioko delegatuei, langile bakoitzaren datuen konfidentzialtasuna gordez.

- Lan istripuaren nahiz eritasun arruntaren ondoriozko aldi baterako ezintasun egoeran dauden pertsonen kopurua (adina, sexua, kategoria, atala, etab. zehaztuz).
- Baja hartzeko arrazoen zerrenda (bajen iraupena eta aplikatutako tratamendua).
- Ikuskatzailatza Medikoari aurkeztutako alta proposamenak, onartu direnak eta ukatutakoak.
- Urteko memoria, informazio guztiarekin.

19. artikulua. Kilometrajea.

2021erako, eta hitzarmen honi geratzen zaion indarraldia amaitu arte, erabaki da 0,29 euroan finkatzea (behin-behineko zenbatekoa) Klubaren zerbitzuan auto partikularrean egindako kilometro bakoitza, hitzarmen honen 12. artikuluan adierazten den bezala urtero eguneratuta.

Kontzeptu horren zenbatekoa urtero eguneratuko da, gainerako kontzeptuak bezalaxe.

Lanaldia, atsedendiak, baimenak, eszedentziak eta oporrak

20. artikulua. Lanaldia.

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langile guztientzako lanaldia 8 ordukoa izanen da egunean, eta gehienez ere 40 ordukoa astean, astelehenetik igandera eta legez ezarritako atsedeen egunekin.

Lanaldiaren barnean 15 minutuko atsedena izanen dute lanaldi jarraituko langile guztiek, eta denbora hori ez da kontatuko eguneko benetako lanaldiaren murriztapen gisa.

Atsedendiak hartzeko txandak Klubaren arduradunen eta langileen artean adostuko dira, zerbitzuaren beharrak kontuan hartuta.

Urteko lanaldia 1.692 ordukoa izanen da.

Urteko lanorduak Club Tennis elkarteak prestatzen duen egutegiaren arabera banatuko dira, kontuan hartuta urteko egun guztietan irekia behar duela izan. Lanaldiaren aplikazioan gerta litezkeen soberakinak edo eskasiak Klubaren eta ukitutako langileen artean ados jarrita konpentsatuko dira.

Lan denbora kontatzeko, langileak, hala eguneroko lanaldiaren hasieran nola bukaeran, lanpostuan egon behar du.

Urteko lanaldia Club Tenisek ezartzen duen lan egutegiaren arabera banatuko da, alde aurretik sindikatuen ordezkariarekin negoziatuta, eta langileei aurreko urteko abenduaren 15a baino lehen emanen zaie. Langileek dagozkien alegazioak egiten ahalko dituzte banaka.

21. artikulua. Asteko atsedena.

Asteko atsedena etengabea, bi eguneko, gehienez hamalau eguneko tartean metatzen ahal da, eta horrelakoetan bost eguneko atsedendia har daiteke hamalau eguneko tartean.

22. artikulua. Oporrak.

Urtean 30 egun naturaleko oporraldi ordaindua ezarri da, eta horren egutegia urtero ezarriko da.

Langileek besterik adosten ez badute, oporrak errotatiboak izanen direla ituntzen da. Nolanahi ere, zerbitzu bakoitzeko egutegietan itundutakoari jarraituko zaio.

Sortutako oporrak hartzeko eskubidea hori sortu ondoko urteko urtarrilaren 31n amaituko da.

Klubak hala behar badu eta aldez aurretik langilearekin adostuta aurretik itundutako oporren egutegia aldatzen bada, langileari atsedean egun bat emanen zaio aldatutako 8 eguneko. Konpentsazio hori oporrak benetan hartuz gero gehituko litzateke, eta ez, ordea, oporren likidazioa egitea egokitzen denean.

23. artikulua. Aparteko orduak.

Aparteko ordu bakoitzeko ordu eta hiru ordu laurdenerako konpentsazioa izanen da, atsedenaldiekin konpentsatu nahiz dirutan, eta Gizarte Segurantzaren kotizatuko dute.

Klubaren beharregatik langile batek txanda baten lana bere borondatez bete eta asteko atsedena galtzen badu, aparteko ordutzat hartuko dira, edo lan egindako egun bakoitzagatik bi jaiegun izanen ditu. Azken kasu horretan, Klubak atsedena hartzeko dataren oniritzia eman beharko du.

Kompentsazioaldia 3 hilabetekoa izanen da, aparteko orduak egiten direnetik. Aparteko orduak borondatezkoak dira.

24. artikulua. Lizentzia ordainduak.

Lizentzia eta baimen ordaindu hauek ezarri dira:

Langileak, aurretik abisatuta eta ondotik justifikatuta, baimena du lanera ez agertzeko, ordaindua izateko eskubidearekin, arrazoi hauetako bat dela medio:

A) Langilearen ezkontzagatik: 20 egun natural.

B) Hauek heriotzagatik:

- Ezkontidea, seme-alabak eta gurasoak: 4 egun natural.
- Aita-amaginarrebak, bilobak, ezkontidearen anaia-arrebak eta aitona-amonak: 2 egun natural.
- Osaba-izebak, lehengusuak eta ilobak: 1 egun natural.

C) Honako hauen eritasun larria edo ebakuntza kirurgikoa:

- Gurasoak, seme-alabak, anai-arrebak edo ezkontidea: 4 egun natural.
- Aurreko horien edo odol edo ezkontza bidezko bigarren mailara bitarteko ahaideen kirurgia anbulatorioa: 2 egun natural.

Baimen hauek hartzeari begira, ebakuntza kirurgikoa eta horretarako prestatzeko aurretik behar litezkeen ospitaleratzeak eta ondorengoak kasu bakartzat hartuko dira.

D) Ohiko bizilekuz aldatzea (ezkontzaren eguna ez dena): 1 egun natural.

E) Seme-alaben, gurasoen eta anai-arreben ezkontza: 1 egun natural.

F) Nahitaezko eginbehar publiko eta pertsonal bat betetzeko: behar-beharrezkoa den denbora.

Ondorio guztietarako, izatezko bikoteak bikote ezkonduekin parekatuko dira, artikulua honetan bildutako lizentzia ordaindu guztiak baliatzeko, A apartatuan jasotakoa izan ezik.

Baimen horiek 4 egun naturalekoak izan daitezke gehienez ere, 300 km gutxienez bidaiatu behar duten pertsonentzat.

Lanaldi osoko langileek urtean 24 orduko edo 3 laneguneko lizentzia ordaindua izanen dute (norberaren aferetarako). Egun horiek noiz hartu Klubaren eta egun horiek hartu behar dituen langilearen artean adostuko dira, zerbitzuko beharrak beteta betiere. Hala ere, kontratazio partziala, ordukakoa edo denboraldikoa duten langileek beren lanaldiari dagokion orduak izanen dituzte beren eginkizunetarako, lanaldi oso batekiko proportzioaren arabera. Ordaindutako lizentzia hori idatziz eskatuko da, 5 egun lehenago.

Ospitalizazioengatik baimenak, Klubari eskatu ondoren, langileak egoki irizten dionean hartuko dira, ospitalizazioaren lehen egunetik pazienteari alta ematen zaion egunera arte. Egiaztagiria Klubean aurkeztu beharko dira, pazienteari alta zein egunetan eman zaion adierazita.

Lizentzia eta baimen ordaindu guztiak egun naturalekoak izanen dira, denak jarraian hartzekoak.

25. artikulua. Borondatezko eszedentzia.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duen langileak eskubidea du borondatezko eszedentzia hartzeko, lau hilabeterako gutxienez eta bost urterako gehienez. Eszedentzia horretan lanpostua erreserbatzen da baina ez da zenbatzen antzinasunerako.

Langileek borondatezko eszedentzia hartzeko erabakiaren berri emanen diote enpresari, idatziz eta gutxienez 15 egun aurretik.

Eszedentzian dagoen langileak ez du zilegi eszedentzian dagoen bitartean antzeko beste klub batzuetan lan egitea, adibidez gimnasioetan edo kirol klubetan.

Langile bat eskubide horretaz berriro baliatu ahal izateko, aurreko eszedentzia bukatu eta lau urte igaro beharko dira.

26. artikulua. Adingabe bat zaintzeko lanaldiaren murrizketa.

Legezko zaintza dela-eta, langileren batek bere kargu baldin badu adingaberen bat edo ordaindutako lanik egiten ez duen eta desgaitasun fisikoa, psikikoa edo sensoriala duen pertsona bat, eskubidea izanen du ohiko lanaldia murrizteko, zortziren bat gutxienez eta erdia gehienez ere, soldata ere hein berean murriztuta. Lanaldia murrizteko eskubideak haurrak 12 urte bete bitarte iraunen du, eta luzatu ere luzatzen ahalko da, semeak edo alabak zein ikasturtetan egiten dituen urte horiek, hura bukatu arte (ekainean).

27. artikulua. Bularra emateko baimena.

Bularra emateko baimena, Langileen Estatutuaren 37.4 artikuluan ezarritakoa, hartzeko eskubidea duten emakumezko langileek aukeran Estatutuan ezarri bezala har dezakete ala baimen ordaindu batekin ordeztu. Azken kasu horretan amatasun baimenaren ondoren hartuko litzateke.

Ordaindutako baimenaren iraupena 15 egun naturalekoa izanen da, eta amatasun baimena bukatu baino hamabost egun lehenago gutxienez eskatu beharko da. Adingabeak 9 hilabete bete arte langilea Klubean jardunean ez badago, ez da egonen edoskitzaroa metatzeko eskubiderik.

28. artikulua. Aldizkako kontratu finkoak.

Langileen Estatutuaren 15.8 artikuluan ezarritakoari jarraikiz, aldizkako langile finko bihurtuko dira egun jakin batzuetan errepikatzen ez diren lanak egiteko kontratatzen diren langileak, aldi baterako lanetan aritzeko hirugarren denboraldirako deitzen zaienean.

29. artikulua. Behin-behineko kontratuak.

Langileen Estatutuaren 15.1 b) artikuluan ezarritakoaren arabera, espresuki erabaki da Langileen Estatutuaren 15.1 b) artikuluan berean araututako produkzio gorabeherengatik, lana metatzeagatik edo eskaera gehiegi izateagatik egiten diren behin-behineko kontratuek gehienez ere 9 hilabete iraunen dutela 12 hilabeteko epean, kontratu mota hori egiteko arrazoia gertatzen denetik hasita.

30. artikulua. Lanpostua uztea eta aurreabisuak.

Langileek lanpostua euren borondatez uzteko erabakiaren berri emanen diote Klubari, idatziz eta gutxienez 15 egun aurretik.

Aurrez abisatzen ez bada, Klubak ahalmena izanen du azken likidazioan abisatu gabe utzitako egun kopurua kentzeko.

Era berean, Klubak kontratuaren amaiera idatziz eta gutxienez 15 egun lehenago jakinaraziko dio langileari, salbu eta langilearekin bitarteko kontratua itundua duenean eta ez dagoenean jakiterik ordezkatzearen arrazoia noiz bukatuko den, bai eta diziplinako kaleratze kasuetan ere.

Bestelakoak

31. artikulua. Nominaren ordainketa.

Hileko nomina hura sortu eta hurrengo hileko lehen bost egun baliodunen barnean ordainduko da.

32. artikulua. Lan osasuna.

Hitzarmen hau sinatzean, Segurtasun eta Osasun Batzordea eratuko da, langileen bi ordezkariak eta Klubeko beste bik osatuko dutena; bertan proposatu eta definituko dira lan osasunaren arloan garatu beharreko balizko jarduketak.

Urtero osasun azterketa bat eginen da, borondatezkoa, Klubaren kargura. Bakoitzaren informazio medikoa medikuen eta langilearen eskura bakarrik egonen da, eta edozein kasutan, Datuak Babesteko Lege Organikoan edo hori ordezteko legerian ezartzen dena aplikatuko da.

Klubak lanbide kategoria edo lanpostu bakoitzerako behar dituzten arropa egokia eta oinetako bereziak banatuko dizkie langileei.

Laneko arropa hori jasotzen duten langileek hori jantzi beharko dute beren lana gauzatzeko orduan.

Segurtasun eta Osasun Batzordeari kontsulta egin ondoren, eman beharreko arropa mota eta banatu beharreko jantzi kopurua ezarriko ditu Klubak.

33. artikulua. Ordu sindikalak metatzeko aukera.

Langileen Estatutuaren 68 e) artikuluan ezarritakoaren arabera, enpresa batzordeetako kideek edo langileen delegatuek hilean daukaten ordu kreditua langileen ordezkari bakar batek edo batzuek

metatzen ahal dute, baina ezinbestekoa izanen da hautesleku bereko ordezkariak gai horretan ados egotea.

Itun hori gauzatzen bada, idatziz jakinaraziko zaio Klubeko zuzendaritzari.

34. artikulua. Eguberrietako egun bereziak.

Enplegatuek Eguberriko eta Urte Berriko jaiak euren familiekin pasa ditzaten, egun horietan Kluba ixtea erabaki da, kontuan izanda jaiegun horiek ez direla urteko jaiegunen egutegiarekin metatuko.

35. artikulua. Erretiroak.

Nahi duten langile guztiak erretiro plan batean sartzen ahal dira errelebo kontratuaren bidez, legeak bide ematen badu betiere.

36. artikulua. Lanpostu hutsak.

Langile finko guztiak lehentasuna dute hutsik gerta daitezkeen lanpostuak edo sortzen ahal diren lanpostu berriak betetzeko, Klubaren ustez gai baldin badira lanpostu huts horiek betetzeko. Klubak departamentuetan sor daitezkeen aldaketa edo lanpostu huts guztien berri emanen du.

37. artikulua. Prestakuntza.

Kluba eta langileak ohartu baitira Klubaren ibilbidea hobetzeko prestakuntzak duen garrantziaz, enplegatuen lanbide prestakuntza sustatuko dute Club Tenisen eman daitezkeen programen bidez edo erakunde eskudunek kanpoan garatzen dituzten programen edo ikastaroen bidez.

Horretarako, bi alderdiek elkarrekin erabaki dute Prestakuntza Beharrei buruzko Plana egitea, langile guztientzako prestakuntza planak sorraraziko dituena.

Hitzarmen honen azterketa arloan sar daitezkeen edozein ikastaro egiteko, departamentu bakoitzeko arduradunak behar den baimena eman beharko du aurretik, eta hark izanen du zerbitzuak betetzearen ardura eta eskatutako ikastaroa egokia den edo ez erabakiko du.

Lanordutzat hartuko dira, halaber, langileek ikastaroen emandako orduak, baldin eta ikastaro horiek Klubak langileari eskatzen eta proposatzen badizkio. Langileak bere borondatez eta Klubeko zuzendaritzak proposatu gabe egindako ikastaroak edo prestakuntza ez dira lanordutzat hartuko.

Prestakuntza ematen duen enpresak Klubak langileei proposatutako ikastaroei buruz fakturatzen dituen kostuak Klubaren konturakoak izanen dira, aurrekontu-kontsignazioetan ezarritako muga barnean.

Klubak bere enplegatuen lanbide prestakuntza bultzatuko du, enpresan bertan eman daitezkeen programen bidez edo erakunde eskudunek garatzen dituzten programa nazionalen bidez.

Klubaren interesak direla-eta eta/edo legearen aginduz beharrezkoa bada prestakuntza ikastaroak edo jarduerak egitea, horiek derrigorrezkoak izanen dira langilearentzat, urtean 30 orduz gehienez.

38. artikulua. Maileguak ematea.

Klubak, kontratu mugagabea duten lanaldi osoko langileek hala eskatuta, aparteko eta egiaztatutako premietara bideratzeko, gehienez 6.000 euroko maileguak emanen dizkie urtean; kontratazio partzialen edo ordukakoen kasuan, maileguaren zenbatekoa lanaldiaren/orduen proportzionala izanen da, lanaldi oso bati dagokionez.

Betiere, baldintza hauek beharko dira bete:

–Enplegatu batek ezin du mailegu bat baino gehiago hartu batera.

–Mailegatutako dirua 24 hilabetetan itzuliko da gehienez, ematen denetik aitzina, enplegatuaren nominatik zuzenean eta zenbateko berdinetan deskontatuz. Mailegua itzuli baino lehen kontratua amaitzen bada eta likidazioa egindakoan enplegatuak itzuli beharreko diru kopururik badago, horrek ordaindu gabe dagoen zenbateko nagusia itzuli beharko du astebeteko epean, iraungipenak ondorioak sortzen dituen egunetik aurrera zenbatuta. Ordainketa eta itzulketa egin ezean, Klubak ordaindu gabe dagoen zenbateko nagusia eta interes bat, diruaren legezko interesak gehi bi puntuk osatzen dutena, erreklamatzeko ahalko ditu.

–Mailegua ez dute aldi berean hamar langilek baino gehiagok izan.

–Hamar eskaera baino gehiago aldi berean eginez gero, Klubaren iritziz premia handiena egiaztatzen duten langileek izanen dute lehentasuna, eta, premiaren aldetik berdinketa gertatzen bada, eskaera zaharrenak lehenetsiko dira.

39. artikulua. Arau-haustek eta zehapenak.

–Honako hauek jotzen dira falta arintzat:

- a) Hogeita hamar egunean lanera behin berandu iristea.
- b) Lanera huts egitearen arrazoiak ez jakinaraztea aurrez behar den denboraz.
- c) Lanetik bidezko arrazoirik gabe alde egitea, nahiz eta denbora gutxirako izan, baldin eta Kluberako, erabiltzaileentzako edo lankideentzako kalteak direla-eta falta astun edo oso astuntzat hartzerik ez badago.
- d) Fitxatzeko eginbeharra ez betetzea.
- e) Zabarkeriaz jokatzeko arauak edo jasotako jarraibideei dagokienez.
- f) Aldi baterako ezintasunen kasuan, baja agiriak edo aldi baterako ezintasuna berresteko agiriak horretarako ezarritako epean ez jakinaraztea, ez eta helbide aldaketak eta, oro har, egoera zibilari eta familiarrari buruz zergen eta Gizarte Segurantzaren ondorioetarako garrantzitsuak izan daitezkeen datuak ere.
- g) Laneko segurtasun eta higiene arauak ez betetzea, horren inguruabar edo ondorioengatik astuntzat edo oso astuntzat kalifikatzerik ez badago.

–Honako hauek jotzen dira falta astuntzat:

- a) Hogeita hamar egunean lanera hiru aldiz berandu iristea.
- b) Lanorduetan eta lantokian erretzea.
- c) Hogeita hamar egunean, bidezko arrazoirik izan gabe, behin lanera ez joatea.
- d) Agindutako lanetan behar den arreta ez jartzea eta goragokoen jarraibideei jaramonik ez egitea, zerbitzuei dagokienez, Klubaren edo erabiltzaileen kalterako.
- e) Hirurogei egunean falta arin bera errepikatzea edo beste falta arin bat egitea.
- f) Hirurogei egunean falta arin bera errepikatzea edo beste falta arin bat egitea, nahiz eta beste mota batekoa izan, idatzizko zehapena egon den kasuetan.
- g) Lankide baten ordean fitxatzea.

h) Laneko segurtasun eta higiene arauak ez betetzea, horren inguruabar edo ondorioengatik oso astuntzat kalifikatzerik ez badago.

–Honako hauek jotzen dira falta oso astuntzat:

- a) Hamabi hilabeteko aldi 20 aldiz baino gehiagotan berandu iristea.
- b) Hogeita hamar egunean, bidezko arrazoirik izan gabe, hirutan lanera ez agertzea.
- c) Gaixo edo istripu itxurak egitea.
- d) Lana uztea edo zabarkeriaz jardutea, baldin eta Klubari edo erabiltzaileei kalte larria egiten bazaie edo egin badakieke.
- e) Hitzeko eta egitezko tratu txarrak ematea, erabiltzaileei, goragokoei edo lankideei.
- f) Iruzurra, leialtasun eza edo konfiantza-abusua agindu zaion lanean.
- g) Klubari edo beste edozein pertsonari ebastea, lapurtzea edo jokabide horren konplize gisa aritzea, Klubean berean edo jardueraren kokaleku den lantokian.
- h) Agintekeria.
- i) Lanerako bajaran dagoen bitartean langileak norbere zein besteren kontura lan egitea, bai eta baja egoera sortu edo luzatze aldera iruzur egitea ere.
- j) Laurogeita hamar egunean falta astun bera errepikatzea edo beste falta astun bat, nahiz eta beste mota batekoa izan, egitea.

Aurreko artikuluetako falten zerrenda adierazpen gisa eman da.

–Zehapenak.

Klubak zehapenak jartzeko ahalmena du. Zehapenak idatziz komunikatuko zaizkio langileari; gertakariak, faltaren gradua eta ezarritako zehapena adieraziko dira.

Falta astunak eta oso astunak lehenbizi langileen ordezkariari komunikatuko zaizkie, eta haien iritzia entzuten ditu Klubak zehapena jarri aitzin. Dena den, zehapenak jartzeko ahalmena enpresak izanen du beti.

Klubak, falten astuntasuna eta inguruabarrak kontuan hartuta, gehienez zehapen hauek jartzen ahal ditu:

- a) Falta arinak: Idatzizko kargu-hartzea.
 - Gehienez bi egunez enplegu eta soldatarik gabe uztea.
- b) Falta astunak: Idatzizko kargu hartzea.
 - 3 egunetik 15era bitartean enplegu eta soldatarik gabe uztea.
- c) Falta oso astunak: 16 egunetik 60ra bitartean enplegu eta soldatarik gabe uztea.
 - Kaleratzea.

40. artikulua. Falten preskripzioa.

Mailaren arabera, falta arinak hamar egunen buruan preskribatuko dira, astunak hogeit hamar egunen buruan eta oso astunak hirurogei egunen buruan.

Horiek guztiak Klubak gertaeren berri izaten duenetik eta, betiere, gertatu eta handik sei hilabetera.

41. artikulua. Legezko berrikuspena.

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orotan, Langileen Estatutuan eta aplikatzekoa den gainerako legerian xedatutakoari jarraituko zaio.

42. artikulua. Nafarroako Lan Gatazkak Konpontzeko Auzitegiaren mende jartzea.

1. Bi aldeek erabaki dute lan hitzarmen hau interpretatu eta aplikatzerakoan sortzen diren gatazkak konpontzeko, adiskidetze eta bitartekotza aldietan, Nafarroako Lan Gatazkak Konpontzeko Auzitegiaren iritziaren menpe jarriko direla.

Era berean, adierazten dute ahaleginak eginen dituztela ukituriko alderdiak auzitegi horren arbitraje prozeduraren esanetara jar daitezten.

Artikulu honek, beraz, alderdiak gatazkak konpontzeko arbitraje organo horri berriaz atxikitzeko balio du, eraginkortasun osoa duela, eta ondorioz, itunak enpresa, sindikatuen ordezkariak eta langileak behartzen ditu beren desadostasunak arestian aipatutako organoaren bitartekotza eta adiskidetze prozeduretan azaltzera epaiketara jo aitzin. Hortaz, ez da nahitaezkoa alderdien desadostasun edo gatazka bakoitzerako atxikimendu berriazkoa eta banakakoa egitea, arbitrajera lotzeko ez bada, zeina bultzatzeko eta sustatzeko konpromisoa hartu baitute lan hitzarmen honen sinatzaileek.

2. Orobat, hitzarmen kolektibo honen sinatzaileek ahaleginak eginen dituzte hitzarmenaren aplikazio eremuko langileen eta Klubaren artean sor daitezkeen banakako gatazkak Nafarroako Lan Gatazkak Konpontzeko Auzitegiko adiskidetze, bitartekotza eta arbitraje prozeduren mendean jar daitezten borondatez eta berriaz, Nafarroako Foru Komunitateko Nafarroako Lan Gatazkak Auzibidetik Kanpo Konpontzeko Prozedurei buruzko Lanbidearteko akordioaren bigarren xedapen gehigarrian jasotako gaietan langileen eta Klubaren artean sortzen diren banakako gatazkak direnean.–

Sinadurak: Joaquin Arbeloa, kudeatzailea. Rosa M.^a Baigorri Gerente, lehendakaria. Asier Purroy, batzordekidea. Silvia López, batzordekidea. Beatriz Garayoa, idazkaria. Christopher Jonathan Delgado, batzordekidea.

Iruñean, 2021eko urtarrilaren 4an

I. ERANSKINA

Soldaten taulak

2021erako soldata-aula,% 0,75eko behin-behineko igoserarekin, jarraian adierazten dena da. Hitzarmenaren gainerako indarraldirako, hitzarmen honen 12. artikuluan adierazitakoaren arabera eguneratuko dira horiek urtero.

LANBIDE KATEGORIA	2021. URTEA			
	Oinarrizko soldata (12 paga)	Aparteko ordainsariak	Guztira urtean	Orduko lansari gordina
1. TALDEA	2.511,14 euro	2.511,14 euro	37.667,10 euro	22,26 euro
2. TALDEA	2.071,90 euro	2.071,90 euro	31.078,50 euro	18,37 euro
3. TALDEA	1.740,39 euro	1.740,39 euro	26.105,85 euro	15,43 euro
4. TALDEA	1.508,57 euro	1.508,57 euro	22.628,55 euro	13,37 euro
5. TALDEA	1.390,75 euro	1.390,75 euro	20.861,25 euro	12,33 euro
6. TALDEA	1.290,84 euro	1.290,84 euro	19.362,60 euro	11,44 euro